



Дел. бр.: 250/25

Дана: 15.9.2025.г.

На основу члана 3. став 2. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 75/14, 13/17 - одлука УС и 113/2017)), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, бр. 88/17,27/18,10/19,6/20, 129/21,92/2023 и 19/2025) и члана 16. и 33. Статута Школског центра са домом ученика „Доситеј Обрадовић“ Суботица, Школски одбор је на седници одржаној дана 15.9.2025. године, донео:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ШКОЛСКОГ ЦЕНТРА СА ДОМОМ УЧЕНИКА „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ СУБОТИЦА

Основне одредбе

Члан 1.

Правилником о раду (даље: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и радног односа у Школском центру са домом ученика „Доситеј Обрадовић“ у Суботици, поступак измене и допуне овог правилника, као и сва друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

Члан 2.

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени позитивним прописима.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених у Школског центра које нису уређене овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, важећег посебног колективног уговора за запослене у школама, Закона и важећих подзаконских аката донетих на основу овог и посебних закона, као и других прописа којима се уређује област рада и запошљавања, финансијско пословање школе и обрачун и исплата плата запослених у школама.

Члан 4.

Директор Школског центра решењем или одлуком одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако законом или посебним колективним уговором



закљученим за запослене у основним, средњим школама и домовима ученика, није другачије одређено.

Члан 5.

Директор Школског центра дужан је да запосленог пре ступања на рад упозна са условима и организацијом рада, правима и обавезама које проистичу из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Радни односи

Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос у Школском центру се може засновати на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, на основу преузимања или конкурсом, ако се није могло извршити преузимање са листе, у складу са Законом и закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

Члан 7.

Запослени који је у радном односу на неодређено време за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе. Права нераспоређаног запосленог прописана су Законом.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим је радом у потпуности престала потреба.

Члан 8.

Закључивањем споразума о преузимању може се засновати радни однос на неодређено време, са пуним или непуним радним временом.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из члана 5. став 2. овог правилника, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог, директора школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона.

Узајамно преузимање запослених на неодређено време може се вршити закључивањем потписаног споразума о узајамном преузимању запослених на одговарајуће послове, уз



њихову претходну сагласност, под условом да разлика у проценту њиховог радног ангажовања није већа од 20%.

Члан 9.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, под условом да на листи радника из члана 6. овог правилника нема запосленог који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Члан 10.

Уколико се нису стекли услови прописани законом за пријем у радни однос преузимањем, директор Школског центра доноси одлуку о расписивању конкурса, након добијене претходне сагласности радне подгрупе надлежне школске управе, која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

Директор је у обавези да Министарству просвете, науке и технолошког развоја, достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

Слободно радно место и услове за обављање на одређеном радном месту Школски центар пријављује надлежној организацији за запошљавање.

Зависно од потреба Школе и организације рада утврђене годишњим планом рада Школе и актом о организацији и систематизацији послова, радни однос путем конкурса се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 11.

Кандидати су обавезни да попуне пријавни формулар објављен на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију достављају Школском центру у року од осам дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати подносе и документа о испуњености услова из члана 139. став.1. тачка 1. и 3) -5) Закона, а доказ из става 1. тачка 2. прибавља пре закључења уговора о раду.

Члан 12.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Конкурсна комисија има најмање три члана. Секретар Школе пружа стручну подршку конкурсној комисији.



Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона , у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати, из става 2. овог правилника, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се уз претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, коју врши надлежна служба за запошљавање уз примену стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни односу року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 4.и доноси решење у року од осам дана од дана објављеног разговора са кандидатима.

Директор доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од достављања образложене листе из става 5. овог члана.

Члан 13.

Кандидат незадовољан решењем о избору кандидата може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из члана 11. став.5 овог правилника.

Школски одбор одлучује о жалби у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку, има право да, прегледа сву конкурсну документацију , у складу са законом.

Ако по конкурс није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из члана 12. став 5. овог правилника оглашава се на званичној интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја кад постане коначно.

Члан 14.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Школе, који је у обавези да мишљење достави директору у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Мишљење репрезентативног синдиката представља став о томе да ли су у поступку пријема кандидата поштоване одредбе закона и посебног колективног уговора.

У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.



Члан 15.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета, најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 1. овог члана сматра се допуном норме.

Члан 16.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад у року који му је решењем Конкурсне комисије одређен, сматра се да је одустао од запослења, сем у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад, или уколико се директор и запослени другачије не договоре.

Уколико кандидат који је изабран решењем Конкурсне комисије не ступи на рад и одустане од запослења, Конкурсна комисија може одлучити да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.

Члан 17.

Запослени у току радног односа остварује права прописана законом и у обавези је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, поштује организацију рада и пословања у школи и захтеве и правила Школског центра у вези са испуњавањем радних обавеза. Статутом Школског центра и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених, утврђене су лакше повреде радних обавеза, дисциплински поступак и мере које се могу изрећи за лакше и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописаних законом, као и материјална одговорност запосленог за штету коју нанесе Школском центру, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 18.

Школски центар може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству наставника, васпитача и стручног сарадника - приправника, на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу - престаје радни однос. Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

Актом о организацији и систематизацији послова одређују се радна места, односно послови које може обављати приправник.



Члан 19.

Секретар - приправник полаже испит за секретара Школског центра.

Запосленима који обављају финансијске и рачуноводствене послове евентуална обавеза полагања стручног испита одређује се у складу са прописима којима се уређује буџетски систем и буџетско рачуноводство.

Остали запослени из реда ваннаставног особља не полажу стручне испите и не могу имати својство приправника.

Члан 20.

Послове дефектолога- наставника, дефектолога васпитача и стручног сарадника у Школском центру може да обавља и приправник - стажиста, са којим се не заснива радни однос, већ се закључује уговор о стажирању у трајању од најмање годину, а најдуже две године, у складу са законом.

Члан 21.

Уговором о раду може се предвидети пробни рад за послове дефектолога- наставника, дефектолога васпитача и стручног сарадника који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време, а изузетно и на одређено време.

Оцену пробног рада даје директор Школског центра, по прибављеном мишљењу педагошког колегијума.

Радно време

Члан 22.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова седмично.

Дефектологу -наставнику, дефектологу - васпитачу и стручном сараднику на почетку сваке школске године директор решењем одређује годишње и недељно задужење фонда часова и утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, у складу са законом и подзаконским актом којим је прописана норма свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада дефектолога наставника, дефектолога васпитача и стручног сарадника.

Дефектолог наставник, дефектолог васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом, а дефектолог наставник, дефектолог васпитач и стручни сарадник који је остао у потпуности без часова, односно који је нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.



Члан 23.

Актом о организацији и систематизацији послова у Школском центру утврђују се послови на којима се рад обавља са непуним радним временом. Запосленом који ради са непуним радним временом има права и обавезе као да ради са пуним радним временом, осим права на плату, која му припада сразмерно радном времену.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак до пуног радног времена да заснује радни однос у другој школи, или код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 24.

Запослени је дужан, на основу решења директора, да ради дуже од пуног радног времена, у случајевима предвиђеним законом и посебним колективним уговором али не дуже од четири сата дневно, односно осам сати недељно.

По основу прековременог рада запослени има право на увећану плату, на основу налога директора, у складу са законом.

Стручно оспособљавање и усавршавање дефектолога наставника, дефектолога васпитача и стручних сарадника

Члан 25.

Дефектолог - наставник, дефектолог - васпитач и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

Члан 26.

У току стручног усавршавања дефектолог- наставник и стручни сарадник може професионално да напредује стицањем звања:

- педагошки саветник,
- самостални педагошки саветник,
- виши педагошки саветник и
- високи педагошки саветник.



Дефектолог- наставник и стручни сарадник остварује право на увећану плату за стечено звање, а услови за стицање звања прописани су Правилником о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника.

Члан 27.

У складу са Правилником о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника наставник, дефектолог васпитач и стручни сарадник дужан је да у току пет година похађа најмање 100 часова програма, који могу бити обавезни и изборни и то:

- 1) најмање 60 часова са листе обавезних програма из члана 6. овог правилника из свих области укупно;
- 2) до 40 часова са листе изборних програма. У складу са Законом, лиценца се суспендује наставнику, васпитачу и стручном сараднику који се није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани.

Члан 28.

Дефектолог - наставник и стручни сарадник има право на одсуство из Школског центар у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања.

Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира Педагошки колегијум.

План стручног усавршавања у складу са приоритетима установе ради остваривања циљева образовања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Средства за остваривање обавезних и изборних програма стручног усавршавања обезбеђује се у складу са Законом.



Одмори и одсуства

Одмори

Члан 29.

Запослени има право на коришћење одмора у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Наставно особље не може користити одмор у току непосредног образовно-васпитног рада.

Директор утврђује распоред коришћења одмора у току дневног рада запослених.

Члан 30.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 31.

Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са законом и користи га по решењу директора, на основу распореда коришћења годишњих одмора, утврђеним годишњим планом рада Школског центра, за наставно особље и планом коришћења годишњих одмора, у зависности од потреба посла, за ненаставно особље.

Запослени у школи, по правилу, користи годишњи одмор за време школског распуста.

Ако кривицом директора, или због потреба посла, запослени не буде у могућности да користи годишњи одмор, има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 32.

Дужина годишњег одмора за сваког запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава одговарајућим бројем радних дана, по основима прописаним посебним колективним уговором.

Члан 33.

За остварене резултате рада, број дана за који се може увећати дужина годишњег одмора износи:



- **за остварене изузетне резултате** - четири радна дана, што подразумева:

- да остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленим и родитељима ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;
- ради у различитим комисијама школе;
- има повећан обим посла и извршава их пре постављених рокова;
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад;
- да његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице.

- **за врло успешне резултате** - три радна дана, што подразумева:

- да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;
- испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима;
- учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима;
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад.

- **за успешне резултате** - два радна дана, што подразумева:

- савесно залагање и обављање послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора;
- да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- да ради на културној и јавној делатности Школе;
- да користи сва савремена средства за рад.

Члан 34.

Увећање броја дана годишњег одмора по основу образовања и оспособљености за рад, за високо образовање износи три радна дана за студије првог степена (основне струковне и основне академске студије), а четири дана за студије другог степена (специјалистичке струковне студије и мастер академске студије).



Увећање броја дана годишњег одмора за средње образовање у трајању од четири године износ два радна дана, за основно образовање, оспособљености за раду у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године- један радни дан.

Плаћено и неплаћено одсуство

Члан 35.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у случајевима и трајању прописаним законом и посебним колективним уговором. У случају смрти члана уже породице запослени може да користи још пет радних дана, као и три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Поред случајева прописаних законом и посебним колективним уговором, запослени има право да користи, у оквиру седам радних дана из става 1. овог члана, и у случају:

- склапања брака – 7 радних дана,
- склапање брака детета – 3 радна дана,
- порођаја супруге – 5 радних дана,
- порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- усвајања детета – 5 радних дана,
- болести члана уже породице – 7 радних дана,
- селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром – 5 радних дана,
 - учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
 - учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
 - стручног усавршавања до 5 радних дана,
 - полагања испита за лиценцу до 5 дана,



- завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закони, 11/21 – аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др. закон и 76/23) до пет дана.
- вантелесне оплодње или инсеминације – три радна дана;
- смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства – један радни дан

Члан 36.

Запослени има право да користи неплаћено одсуство у случајевима и трајању прописаном законом и посебним колективним уговором. Директор може, на захтев запосленог, да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у трајању не дужем од 30 дана, уколико то не ремети процес рада, и у случајевима:

- дошколовавања – од 30 дана до три године,
- завршавање студија другог и трећег степена у складу са законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закони, 11/21 – аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др. закон и 76/23) до 6 месеци
- учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- лечење члана уже породице

Директор ће запосленом омогућити неплаћено одсуство из става 2. овог члана, на основу писмену захтев запосленог, уз подношење одговарајуће документације и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Заштита запослених

Члан 37.

Директор је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом.

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породично одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета, директор је дужан да обезбеди у складу са законом.

За време трудноће, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге и посебне неге детета, директор не може запосленом дати отказ, осим ако су се стекли законом прописани услови.



Члан 38.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Директор је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства

Члан 39.

Директор је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Директор је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за њихов живот и здравље.

Директор је дужан да запосленом обезбеди обављање периодичних лекарских прегледа, у циљу заштите здравља запосленог и ученика са којима долази у контакт, у складу са важећим прописима из области здравствене заштите и безбедности и здравља на раду.

Члан 40.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 41.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, достави Школског центра потврду лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

Ако директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.



Члан 42.

Директор је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Директор је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Заштита појединачних права

Члан 43.

Плата, накнаде плате и друга примања

апослени има право на жалбу школском одбору на свако решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности, у року од 15 дана од дана достављања решења, а школски одбор је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи по приговору.

Жалбу која је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица Школски одбор одбацује решењем.

Школски одбор решењем одбија жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Када школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.



У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

Члан 44.

Запосленом се плата исплаћује за обављени рад и време проведено на раду, у складу са законом и важећом Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Плата запослених се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно осигурање из плата, у складу са законом, из средстава буџета Републике Србије.

Члан 45.

Запослени има право на увећану плату, у складу са законом и посебним колективним уговором.

У случају замене одсутног наставника, васпитача и стручног сарадника, плата се увећава по часу, а вредност часа се утврђује тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној настави.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику, у складу са законом и посебним колективним уговором.

Запослени има право на накнаду плате и у случају стручног усавршавања, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења и синдиката, у својству члана, у складу са законом и посебним колективним уговором.

За време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, запослени има право на накнаду плате, у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, накнаду трошкова превоза, дневнице и пуног износа хотелског рачуна за спавање за службена путовања, у висини и на начин прописан законом и посебним колективним уговором.



Члан 48.

Школски центар је у обавези да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини и на начин прописан законом и посебним колективним уговором.

Члан 49.

Директор Школског центра може да, из сопствених прихода, уколико их Школски центар оствари и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање Школе, обезбеди новчана средства за награђивање запослених, по следећим критеријумима:

- наставницима чији су ученици освојили 1, 2. или 3. место на такмичењима - 10% од месечне плате;
- запосленом због повећаног обима посла који захтева неодложно извршење у кратком року - 10% од месечне плате;
- за учешће у културној и јавној делатности Школског центра и прибављање донација или друге користи за Школског центра - 10% од месечне плате;
- за рад у комисијама Школског центра које се повремено формирају ради обављања посла који захтева комисијски рад (комисије за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, комисије за попис инвентара и сл.) - 10% од месечне плате.

Новчана награда за освојено место на такмичењима може се исплатити запосленом само за једно освојено место на такмичењима.

Директор Школског центра је у обавези да у сваком обрачунском периоду утврђује приходе и расходе и разматра могућност расподеле средстава и увећање плате запосленом по овом основу.

Члан 50.

Запослени има право на исплату солидарне помоћи, јубиларне награде, новогодишње награде и поклона деци запослених за Нову годину, као и запосленој жени за Дан жена, у складу са одредбама закона, посебног колективног уговора и аката којим се уређује извршење буџета Републике Србије за одређену годину.



Престанак потребе за радом запослених

Члан 51.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, са пуним или непуним радним временом вреднују се бодовима, на начин прописан посебним колективним уговором и овим правилником и то:

1. рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод;
- за сваку годину рада оствареног у радном односу у установи - 1 бод, који се додају на укупан број бодова остварених на основу броја година рада оствареног у радном односу.

2. образовање:

- за високо образовање -15 бодова за студије првог степена (основне струковне и основне академске студије), а 20 бодова за студије другог степена (специјалистичке струковне студије и дипломске академске студије-мастер);
- за специјалистичко образовање након средњег образовања, односно више образовање - 13 бодова;
- за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова.
- за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова.
- за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању једне или две године - 5 бодова.

3. резултати рада:

- однос према радним обавезама и пословима - до 3 бода, и то:
 - ✓ извршавање радних обавеза на прописан начин - 1 бод;
 - ✓ долазак и одлазак на посао на време, позитиван однос према ученицима и родитељима, колегијалан однос према другим запосленим - 1 бод;
 - ✓ извршавање повећаног обима посла, рад у комисијама и тимовима - 1 бод.

Бодови по овом основу се могу сабирати за испуњење сваког од ових услова, највише до 3 бода укупно.



- за остварене резултате на општинским и регионалним такмичењима - 4 бода;
- за остварене резултате на покрајинским и републичким такмичењима - 6 бодова;
- доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника) - 7 бодова.

4. имовно стање:

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - до 2 бода и то:
 - ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 1 бод;
 - ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека, а има статус подстанара - 2 бода.
- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека - до 3 бода, и то:
 - ако су укупна примања домаћинства по члану 50% републичког просека, а није стамбено обезбеђен - 3 бода;
 - ако су укупна примања домаћинства по члану 50% републичког просека, а стамбено је обезбеђен - 2 бода;
 - ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека - 1 бод.

5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:

- запослени инвалид - 5 бодова;
- хронични и тешки болесник - 3 бода;
- запослени који болује од професионалне болести, а има још неко обољење - 2 бода;
- запослени који болује од професионалне болести - 1 бод.

6. број деце на редовном школовању:

- запослени који има једно дете на школовању - 1 бод;
- запослени који има двоје деце на школовању - 3 бода;
- запослени који има троје и више деце на школовању - 5 бодова



Члан 52.

Поступак сачињавања ранг листе, начин проглашавања запосленог за чијим радом је престала потреба и његова права, мере за запошљавање, право на исплату отпремнине и сва друга питања везана за престанак потребе за радом запосленог, уређена су законом и посебним колективним уговором.

Одговорност запослених

Члан 53.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане статутом и општим актом школе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом о основама система образовања и васпитања, као и за материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 54.

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску одговорност запослених уређене су Законом, статутом Школског центра и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених.

Престанак радног односа

Члан 55.

Радни однос запослених у установи престаје истеком рока на који је заснован, када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, споразумом са директором, отказом уговора о раду од стране запосленог или директора, изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку, смрћу запосленог и у другим случајевима, у складу са законом, на основу решења директора.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона или ако одбије да се подвргне здравственом прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) Закона, остварује право на отпремнину.

Радни однос запослених у установи може престати независно од његове воље или воље директора у случајевима прописаним законом.



Прелазне и завршне одредбе

Члан 56.

Поступак измена и допуна овог правилника спроводи се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 57.

Ступањем на снагу новог Правилника, престаје да важи Правилник усвојен дана 23.3.2018. године под деловодним бројем 222/18.

Председник Школског одбора



Драгана Станић

Правилник је заведен под деловодним бројем 250/2025 од 15.9.2025. године, и ступио на снагу дана 23.9.2025. године